DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Un trabajo híbrido a medida: la retrospectiva de equipo

Módulo adaptativo | ~20 min

Nueve de cada diez empleados híbridos se consideran productivos; sus mánagers, en cambio, sitúan la productividad de sus equipos en solo un 62 %. Esta diferencia lo dice todo: el trabajo híbrido no funciona solo, funciona cuando el equipo lo hace suyo. En vez de unas normas que pronto se anquilosan, este módulo organiza una retrospectiva periódica con tres preguntas, nutrida por las señales que la inteligencia artificial (IA) sabe sintetizar. Añade cinco prácticas convertidas en estándar, de los días de anclaje a las reuniones equitativas, y un reparto de roles.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Gestionar la organización híbrida mediante una retrospectiva de equipo periódica: 45 minutos, tres preguntas, uno o dos ajustes cada vez.

02 Basar el debate en hechos compartidos: las señales de actividad y de clima que sintetizan las herramientas y la IA.

03 Adoptar las prácticas que han demostrado su eficacia: días de anclaje, reuniones híbridas equitativas, café aleatorio, decisiones asíncronas.

04 Desempeñar el propio papel: mánager arquitecto, equipo corresponsable, RR. HH. facilitadores; a cada uno, su parte del marco común.

PÚBLICO DESTINATARIO

Mánagers y equipos que buscan un trabajo híbrido a medida, adaptado a sus necesidades cambiantes.

- **Requisitos previos:** ninguno

DESARROLLO DEL MÓDULO

En autonomía, con un entrenamiento adaptado a cada participante.

1 **Autodiagnóstico**: sobre 9 dimensiones, para situar las propias prácticas y orientar el entrenamiento.

2 **Vídeo de experto**: de 10 minutos, con 3 pausas de reflexión.

3 **Casos prácticos**: 2 primeros casos elegidos a partir del autodiagnóstico y, después, otros 16 opcionales. Cada respuesta recibe un feedback: sus efectos y una pista para mejorar.

4 **Compromiso con fecha**: una acción que probar, redactada por el participante o elegida entre las propuestas.

5 **Ficha resumen descargable**: puntos clave, preguntas, compromiso, notas personales y listas de comprobación.

EVALUACIÓN Y VALIDACIÓN

Umbral: 80 %

La puntuación tiene en cuenta las respuestas a los casos prácticos, el compromiso formulado y, en su caso, las actividades de aprendizaje complementarias. Para validar el módulo se requieren un compromiso y una puntuación de al menos 80 %.

MÉTODOS Y MODELOS

- Retrospectiva de equipo (tres preguntas): vocabulario ágil clásico, adaptado a la gestión del trabajo híbrido
- Anchor days / días de anclaje: práctica documentada de organización del trabajo híbrido
- Reparto de roles (mánager como arquitecto, equipo corresponsable, RR. HH. como facilitador): método Afthonios

FUENTES Y REFERENCIAS

- Owl Labs, «State of Hybrid Work 2024»: el 90 % de los trabajadores en modalidad híbrida afirma ser igual o más productivo, frente a solo el 62 % de los mánageres que consideran a su equipo más productivo en híbrido (79 % el año anterior)
- Gallup, datos de 2026: el 52 % de los trabajadores que pueden teletrabajar está en modalidad híbrida; 3 días en la oficina, el modelo más extendido (Owl Labs 2025)
- Derecho a la desconexión: recogido en la legislación nacional de Francia, Bélgica, Australia y Portugal
- Bloom, Han & Liang, Nature (2024): ensayo sobre el trabajo híbrido, la satisfacción y la retención

Módulo creado por Afthonios.com.

Contenido verificado el 13 de octubre de 2026